

Методи попередження загроз кадровій безпеці підприємства

Назарова Г.В., д. е. н., проф., Назаров Н.К. ас., Харківський національний економічний університет

Персонал підприємства впливає на всі аспекти функціонування підприємства, тому запобігання та усунення загроз безпеці підприємства з боку персоналу є актуальною проблемою в умовах кризової та посткризової економіки. Багато питань, пов'язаних з формуванням та функціонуванням системи кадрової безпеки є недостатньо дослідженими. Теоретичні основи кадрової безпеки розглядалися у роботах вітчизняних авторів таких як Геєць В.М., Клебанова Т.С, Кизим М.О., Черняк О.І., Козаченко Г.В., Лещенко А.Н., Новікова О.Ф., Потоколенко Р.В., Швець І.Б. Питання кадрової безпеки знаходяться у центрі досліджень відомих представників сучасної російської наукової думки, таких як Мітрофанов А.І., Петров М.І., Кібанов А.Я., Чумарін І.Г. та ін. Вивчення теоретичних та практичних досягнень вітчизняних та зарубіжних вчених дає змогу зробити висновок про недостатню дослідженість питань кадрової безпеки, не приділяється належна увага формуванню системи кадрової безпеки, її організації та розвитку.

Кадрову безпеку підприємства залежно від оцінки її місця в організації можна визначати як генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму по досягненню цілей, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального і згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації.

Основним етапом формування системи кадрової безпеки є впровадження розроблених заходів, методик і засобів забезпечення кадрової безпеки підприємства. Обов'язковим є контроль функціонування системи кадрової безпеки підприємства, результатом якого є корекція всіх параметрів і характеристик, застосовуваних засобів і методів.

Об'єктом кадрової безпеки можна вважати негативні ризики й загрози, пов'язані з діяльністю персоналу. Так всі фактори ризику, небезпек й загроз можуть бути згруповані по різним класифікаційним ознакам. Небезпеки й загрози можуть класифікуватися по об'єкту зазіхання: персонал, майно, техніка, інформація, технології, ділова репутація тощо. За природою виникнення загроз можна виділити: політичні, економічні, техногенні, правові, кримінальні, екологічні, конкурентні, контрагентські та інші загрози.

Проаналізувавши класифікації загроз кадровій безпеці, можна сказати, що всі вони є фрагментарними, тобто враховують лише один чи декілька певних критеріїв. Тому доцільно зробити загальну класифікацію загроз кадровій безпеці підприємства та визначити методи їх запобігання (табл.).

Методи попередження загроз кадровій безпеці

Загрози	Методи попередження
Замах на фінансові та інші	Чітке ведення бухгалтерського та фінансового обліку

ресурси підприємства	діяльності, аудит документації, ретельна увага до відбору персоналу та його стану, аналіз показників рентабельності та прибутковості діяльності підприємства
Дестабілізація організації, руйнування стабільного працездатного колективу (команди)	Ретельний відбір персоналу, нагляд за відносинами в колективі, за комунікаціями на підприємстві, перевірка всіх підозрілих працівників на належність до будь-якої групи ризику, статистичний нагляд та аналіз руху персоналу
Погіршення дисципліни в колективі, порушення техніки безпеки та правил внутрішнього трудового розпорядку	Нагляд за відносинами в колективі, за комунікаціями на підприємстві, перевірка всіх підозрілих працівників на належність до будь-якої групи ризику, запобігання та розв'язання будь-яких конфліктів у колективі, чітка регламентація субординації і трудового розпорядку
Здійснення таємної протизаконної діяльності на підприємстві	Контроль за всіма комунікаціями на підприємстві, увага до взаємовідносин у колективі, аудит документації, вимога щодо обов'язкової звітності про будь-які ділові операції в рамках підприємства
Сприяння утворенню конфліктів	Нагляд за відносинами в колективі, за діяльністю колективу й окремих працівників, чітка регламентація відносин, використання послуг медіаторів, сприяння згуртованості колективу, підвищення прихильності персоналу

Кадрова безпека повинна розглядатися з позицій системного підходу як певний вид діяльності по створенню умов для стабільного функціонування й розвитку, при яких забезпечується гарантована законодавством захищеність інтересів підприємства, власників та персоналу від внутрішніх і зовнішніх загроз. У цьому контексті розвиток системи кадрової безпеки підприємства повинен спиратися на ґрунтовний аналіз ризиків й загроз, розробку системи методів та заходів по управлінню кадровою безпекою при дотриманні діючого законодавства.